

Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2021

Odfjell Drilling Management AS	(org. nr. 963 228 252)
Deep Sea Management AS	(org. nr. 883 462 092)
Odfjell Drilling AS	(org. nr. 984 669 151)
Odfjell Drilling Technology AS	(org. nr. 991 491 252)
Odfjell Well Services Norway AS	(org. nr. 983 793 347)
Odfjell Platform Drilling AS	(org. nr. 918 646 175)
Odfjell Global Business Services AS	(org. nr. 919 580 240)
Odfjell Well Services AS	(org. nr. 918 646 132)



ODFJELL DRILLING

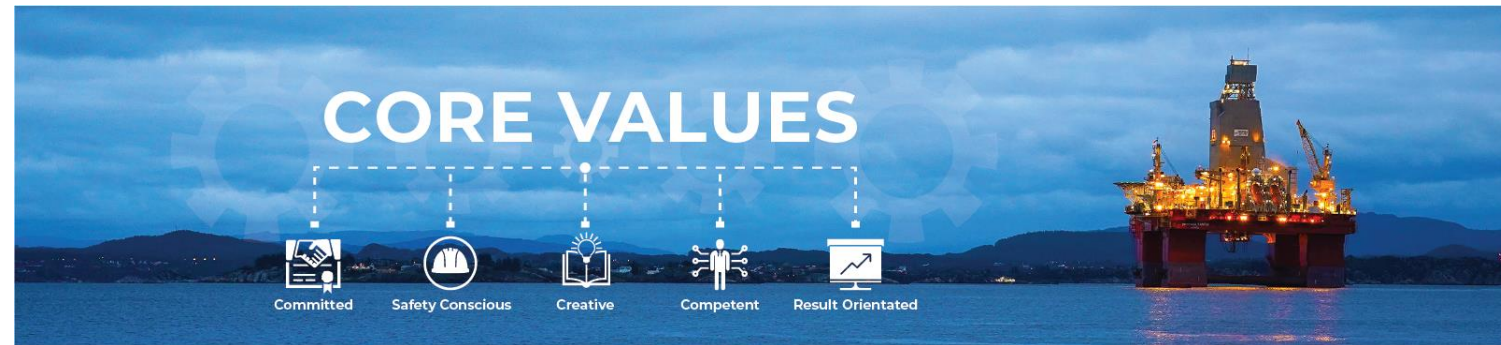
Agenda

- Introduksjon
- Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling - antall ansatte
- Del 2: Lønnsgap kvinner og menn
- Del 3: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og diskriminering

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av

- Kjønn
- Graviditet
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Og kombinasjon av ovennevnte grunnlag
- Alder
- Tilknytningsform
- Organisasjonstilhørighet



Likestillingsredegjørelse

ODM/DSM/OD/ODT/OWSN/OPD/OGBS/OWS

Selskapet følger gjeldene lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:

- Arbeidsmiljøloven
- Diskrimineringsloven

Vi jobber aktivt med dette knyttet til alle sider av arbeidsforhold, herunder:

- Stillingsutlysning
- Ansettelse
- Omplassering
- Forfremmelse
- Opplæring
- Kompetanseutvikling
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Opphør av arbeidsforhold

Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minimum annethvert år skal vi kartlegge (første gang 2021 med rapport 2022) og redegjøre for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)



ODFJELL DRILLING

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling – antall ansatte

Tilstand for kjønnslikestilling - antall ansatte

Tabellen under viser:

* Kjønnnsbalansen i de norske selskapene for ansatte (antall og %)

* Kjønnnsbalansen i de norske selskapene for midlertidige stillinger (antall)

* Kjønnnsbalansen i de norske selskapene for deltidsstillinger (antall)

Selskapet har som hovedprinsipp at alle stillinger er 100%, og redusert stilling er som oftest initiert av den ansatte.

Vi kjenner ikke til at noen ufrivillig innehar en deltidsstilling (bekreftet i kartlegging i arbeidsmiljøundersøkelse i 2021).

Tall for 2021											
Selskap:	Totalt antall ansatte	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner %	Menn %	Antall midlertidige stillinger *)	Antall midlertidige Kvinner	Antall midlertidige Menn	Antall deltids- stillinger	Antall Kvinner deltid	Antall Menn deltid
Odfjell Drilling AS	100	20	80	20,00 %	80,00 %	3	0	3	2	0	2
Odfjell Well Services Norway AS	153	4	149	2,61 %	97,39 %	0	0	0	3	0	3
Deep Sea Management AS	1030	29	1001	2,82 %	97,18 %	1	0	1	1	0	1
Odfjell Drilling Management AS	523	18	505	3,44 %	96,56 %	10	1	9	8	1	7
Odfjell Drilling Technology AS	146	20	126	13,70 %	86,30 %	2	0	2	2	1	1
Odfjell Well Services AS	51	15	36	29,41 %	70,59 %	1	1	0	3	0	3
Odfjell Platform Drilling AS	41	12	29	29,27 %	70,73 %	0	0	0	0	0	0
Odfjell Global Business Services AS	119	68	51	57,14 %	42,86 %	8	6	2	3	2	1
Sum Norge	2163	186	1977	8,60 %	91,40 %	25	8	17	22	4	18
Sum Odfjell Drilling konsern	2927	299	2628	10,22 %	89,78 %	43	9	34	36	10	26
*) Oppstillingen inkluderer ikke lærlinger på 2 års kontrakt disse kommer i tillegg - 52 stykker											



ODFJELL DRILLING

Del 2 – lønnsgap kvinner og menn

Lønnsgap kvinner og menn

- Lønnsfastsetting i Odfjell Drilling skal ikke påvirkes av kjønn, men av stillingens innhold, faglig kompetanse inkludert erfaring, og markedet vi operer i.
- Vi er i en bransje hvor det er overvekt av menn i de fleste stillingsgrupper (offshore stillinger, ingeniører onshore, og ledere). Dette påvirker resultatet av analysene selskapet har gjennomført knyttet til lønnsgap.
- Bransjen er stor grad regulert med sentrale og lokale avtaler, og tariffer som er med på sike at det ikke oppstår utilsiktede lønnsgap mellom kjønn.
- Selskapene i Norge er omfattet av de samme kollektive avtaler og ordninger og er vurdert samlet. Med noe forskjeller på on- og offshore ansatte avtaler.
- Selskapet har årlig gjennomgang av alle lønnsinnplasseringer i forbindelse med lønnsoppgjør.
- Selskapet har ikke mottatt henvendelser eller klager knyttet til lønnsdiskriminering på grunnlag av kjønn.

Overordnet lønnsrapport analyse 2021

Odfjell Drilling Norge 2021										
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Nivå/gruppe 1	0	1	0 %	1						
Nivå/gruppe 2	2	10	17 %	12						
Nivå/gruppe 3	11	18	38 %	29	82,1%	81,2%	262,0%	86,1%	0,0%	132,0%
Nivå/gruppe 4	12	50	19 %	62	78,8%	83,7%	143,1%	23,2%	35,5%	99,9%
Nivå/gruppe 5	2	77	3 %	79						
Nivå/gruppe 6	7	256	3 %	263	109,7%	108,8%	24,2%			
Nivå/gruppe 7	7	63	10 %	70	90,6%	93,5%	10,3%			
Nivå/gruppe 8	145	1 502	9 %	1647	84,5%	93,5%	34,3%			
Total	186	1 977	9 %	2163	90,2%	97,3%	31,5%			

Tabellen viser kvinners % andel lønn i forhold til menn.

Samlet oversikt alle norske selskap med både offshore og onshore aktivitet inkludert.

Se påfølgende sider for utfyllende kommentarer.

Grupper som inneholder mindre enn 5 personer er skjult.

Overordnede betraktninger

- Odfjell Drilling har valgt å analyse alle de norske selskapene samlet slik at vi får et total bilde av eventuelle lønnsgap mellom kjønn. Vi sikrer da også at gruppene (nivåene) vil inneholde nok ressurser til å inkluderes i analysen og til å gi best mulig informasjon. Samt gi oss viktig grunnlag for å arbeide med tiltak.
- Odfjell Drilling har på ressursnivå tilegnet og registret det vi kaller et stillingsgraderingssystem fra 1-8, hvor 1 er Administrerende direktører (CEO) og hvor 8 er ansatte i ulike fagstillinger uten personal eller fagansvar. Dette nivåspekteret reflekterer godt de ulike nivåene vi har i organisasjonsstrukturen og synliggjør godt de ulike mellomledernivå og fagansvarstillinger, samtidig som det i stor grad reflekterer kompleksitet og ansvar i stillingene. Vi har brukt disse 8 nivåene i analysene knyttet til lønn.
- For å sikre sammenlignbare tall i analysen er utvalget redusert til å omfatte alle ansatte som har vært ansatt i hele kalenderåret 2021, og som er ansatt i en jobbkategori som har både kvinner og menn. Dette betyr at 918 ressurser med tilhørende lønnselement er inkludert. Det er likevel ubalanse i kjønn da en jobbkategori kan ha 1 kvinne og 100+ menn. Men vi mener likevel dette gir det beste «epler og epler» grunnlaget for gjennomsnittsanalyser og den beste beskrivelsen av situasjonen.
- Avtalt fastlønn inkludert faste tillegg viser at kvinner ligger i gjennomsnitt på **97,3%** av lønnen til menn. Dette mener vi er et svært godt resultat for vår mannsdominerte bransje og med de utslag dette får grunnet sammensetningen av ressursene.
For alle kontant ytelser summert ligger kvinner på totalt **90,2%** av menns lønn.
Det viser at det er forskjeller i uttak av de variable ytelsene mellom kjønnene.

Dersom vi øker utvalget til å inkludere alle som har vært ansatt hele året uavhengig av jobbkategori så reduseres disse tallene til henholdsvis 91,5% og 85,3%)

- Ved dypdykk i analyse arbeidet har vi ikke funnet noen som er diskriminert på fastlønn og faste elementer på grunnlag av kjønn. Variable elementer vil avhenge direkte av arbeidsinnsats som f.eks. overtid, og individuelle vurderinger knyttet til bonuser.

Funn

- **Funn fra hoved analysen Norge 2021:**

Kvinner ligger 9,76% under menn i gj.snitt målt av sum alle kontant ytelser for alle norske selskap.

Onshore ansatte: kvinner 8,86% under snittet til menn.

Offshore ansatte: Kvinner 10,56% under snittet til menn.

Tallene Onshore blir påvirket av at vi har ca. 29% kvinner i ledende stillinger (nivå 1-5), at menn har en høyere gjennomsnittsalder i denne gruppen, samt ser vi ulik fordeling i kjønn mellom «tekniske» og administrative lederstillinger. Offshore har vi en høy andel menn og med gjennomsnittlig lengre fartstid.

Analysen inneholder tall fra både offshore og onshore ansatte, men kompensasjonspakken er ulikt designet. F.eks. er det ingen offshore ansatte som er omfattet av bonus ordninger. Dette påvirker gjennomsnitt tall i den overordnede analysen. Det er derfor viktig å se på detaljene og analysere dem separat. Se avsnitt om bonus.

- **Vi har også utført analyser for utvalget som faktisk har mottatt en variabel lønnsart i 2021:**

Bonus:

14% av onshore ansatte kvinner mottok bonus i 2021.

21% av onshore ansatte menn mottok bonus i 2021.

Beløpet som kvinnene mottok i bonus var i gj.sn 85% av beløpet til menn.

Overtid:

97,3% av kvinnene offshore har arbeidet 1 time eller mer overtid. For menn offshore er tallet 97,61 %

51,28% av kvinner onshore har arbeidet 1 time eller mer overtid. For menn er tallet 38,71%

Taller for menn er igjen påvirket av at flere menn innehar ledende stillinger med fastlønn inkludert overtid.

For øvrige faste og variable tillegg er beløpene relativt likt per kjønn og fastsatt i adm. ordninger, med noe høyere % uttak fra menn.

Del 3 – vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Selskapenes strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi følger gjeldende lover, forskrifter, hovedavtaler
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i selskapenes personalpolitikk som er tilgjengelig for våre medarbeidere på våre intranettsider.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling arbeid for likestilling

- Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser hvor dette er et av de områdene som undersøkes.
- Vi har et tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet.
- Vi har etablert et kvinne nettverk i virksomheten, Odfjell Women Network (OWN). Nettverket er etablert for å bidra til å styrke å utvikle en likestillingskulturen i selskapet.
- Vi satser på lederutdanning både onshore og offshore, blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Vi har gjennomført allmøter hvor både likestilling, mobbing og trakassering har vært tema.
- Alle våre stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale.
- Vi har etablert varslingsrutiner som er kommunisert ut i organisasjonen og gjort tilgjengelig på våre nettsider.
- Vi er medlem i Norges rederiforbund, vår arbeidsgiverorganisasjon, som arbeider aktivt for å fremme likestilling og ikke diskriminering innenfor næringen.

Risikovurdering - identifikasjon av diskusjonspunkter med tillitsvalgte

- Har virksomheten bestemmelser eller praksiser om lønn og andre ansettelsesvilkår som er direkte eller indirekte diskriminerende?
 - Vår gjennomgang av dette viser at vi ikke har sett verken bestemmelser eller praksis som kan være diskriminerende
- Forekommer det trakassering i virksomheten?
 - Vi har interne skriftlige retningslinjer for varsling om blant annet trakassering og vi har innarbeidet rutiner for hvorledes slik saker skal behandles.
- Tar mannlige arbeidstakere foreldrepermisjon?
 - Vår rapportering i del 1 viser at også mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon
- Er det overrepresentasjon av det ene kjønn blant ledere i virksomheten?
 - Ja, olje og gass industrien har en overrepresentasjon av menn. Dette er noe vi arbeider med og vil i løpet av 2022 gjennomføre diskusjoner, sette mål og gjennomføre tiltak i samarbeid med tillitsvalgte for å forsøke og få en mer jevn fordeling av kjønn i ledende posisjoner.
- Arbeider alle virksomhetens ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i lavtlønnsyrker?
 - Vi har få lavtlønnsyrker. Vi har ansatte fra ulik etnisk bakgrunn og de er ikke kun ansatt i lavtlønnsyrker.

Risikovurdering - identifikasjon av diskusjonspunkter med tillitsvalgte (forts.)

- Har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn de samme reelle mulighetene til avansement som etniske majoriteter?
 - Ja.
- Forekommer det fordommer eller holdninger som hindrer likestilling blant ansatte eller hos ledelsen?
 - Vi har hatt og vil ha flere tiltak for å unngå at det foreligger slike fordommer, se tiltaks- og handlingsplan.
- Kan utfordringene være et resultat av tilsynelatende nøytrale praksiser, for eksempel at viktige møter systematisk skjer etter normal arbeidstid?
 - Vi har jobber aktivt mot at tilsynelatende nøytrale praksiser skal ha virkning for likestillingen og diskrimineringsarbeidet. Viktig møteplasser ønskes skal avholdes innenfor normal arbeidstid.
- Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
 - I stabsfunksjoner på hovedkontoret, er det i dag stor grad av fleksibilitet. Offshorearbeid er bundet opp i tariffavtaler og det vanskeliggjør muligheten for fleksibilitet.

Ytterligere risikovurderinger

- Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert
 - Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Dette kan øke risikoen for diskriminering.
- Følgende årsaker til risikoer og hinder er identifisert, og følgende tiltak er igangsatt
 - Risiko:
 - Manglende fokus på likestilling og ikke diskriminerings arbeid i selskapene
 - Tiltak:
 - Selskapenes ledertrening er justert og tar for seg tema likestilling og ikke diskriminering.
- Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover
 - Fokus på tema i selskapets ledertreningen vil lede til større fokus og bedre resultater innenfor området likestilling og ikke diskriminering.
 - Kvinnenettverket (OWN) får en sterkere forankring i selskapet. Gjennom aktivt arbeid vil nettverket være med på å sette dagsorden innenfor arbeidet med likestilling og ikke diskriminering.
 - Ytterligere forsterke arbeidet med selskapets ansatte-representanter for å styrke vår innsats for likestilling og ikke diskriminering.
- Selskapet har gjennomført en lønnskartlegging for 2021. Denne er presentert i likestillingsredegjørelsen for 2021, som legges frem i forbindelse med årsmeldingen i 2022.

Tiltak vi planlegger for 2022

Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Implementere likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system
- Fortsette arbeidet med kompetanseheving på likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved kursing, økt bevisstgjøring m. m.
- Gjennomgang av alle vilkår slik at vi påser at disse ikke bryter med krav om likelønn
- Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes ønskede prioritering i arbeidet med Menneskerettigheter
- Økt fokus på Menneskerettigheter og utarbeidelse av policy, risk matriser mm

Vi henviser også til selskapets bærekrafts-rapport for årene 2020 og 2021 som man kan finne på www.odfjelldrilling.com for mer informasjon knyttet til «People and Safety».



ODFJELL DRILLING